

EXAMEN : BACCALAURÉAT PROFESSIONNEL		Session : 2012
SPÉCIALITÉS : COMPTABILITÉ, SECRÉTARIAT, COMMERCE ET VENTE		
Épreuve Scientifique et Technique	Durée : 1 heure 30	Coefficient : 1
Sous-épreuve E1-A : Économie-Droit		1206 – CCSV ECO

Ce sujet comporte 4 pages numérotées de 1/4 à 4/4.
Assurez-vous que cet exemplaire est complet
S'il est incomplet, demandez un autre exemplaire au chef de salle.

SUJET

LE SUJET COMPREND DEUX PARTIES

Chaque partie peut être traitée séparément.

THÈMES	PAGES	ANNEXES		BARÈME INDICATIF
		Numéro	Pages	
Page de garde	1/4			
Présentation du sujet	2/4			
DOSSIER 1 : ÉCONOMIE	2/4	1	3	10 points
DOSSIER 2 : DROIT	2/4	2	4	9 points
Qualité de la rédaction, précision du vocabulaire et respect de l'orthographe (pour l'ensemble de la copie).				1 point
TOTAL :				20 points

AVERTISSEMENT

1. L'usage de tout matériel - dont la calculatrice – et de toute documentation est interdit.
2. Si le texte du sujet, de ses questions ou de ses annexes vous conduit à formuler une ou plusieurs hypothèses, il vous est demandé de la (ou les) mentionner explicitement dans votre copie.
3. Dans la correction, il sera tenu compte de la qualité de la rédaction, de la précision du vocabulaire et du respect de l'orthographe.

Vous effectuez votre période de formation au sein de l'entreprise Top Cuir, malletier de luxe, qui a installé une nouvelle usine dans le Vaucluse. Compte tenu de la demande en produits de luxe des pays émergents, l'entreprise envisage de réorganiser sa production pour répondre à la forte croissance de son activité.

Votre tuteur vous demande d'analyser les mesures prises chez Louis VUITTON afin d'améliorer sa productivité.

DOSSIER 1 - ÉCONOMIE

À partir de vos connaissances et de l'annexe 1, répondez aux questions suivantes :

1. Identifiez la nature de l'investissement réalisé par l'industriel Louis VUITTON.
2. Précisez la principale raison de cet investissement.
3. Expliquez comment Louis VUITTON a amélioré sa productivité.
4. Définissez la sous-traitance.
5. Montrez l'intérêt pour Louis VUITTON d'installer le nouveau système informatique chez une partie de ses sous-traitants.

DOSSIER 2 - DROIT

À partir de vos connaissances et de l'annexe 2, répondez aux questions suivantes :

1. Définissez la rupture conventionnelle du contrat de travail prévue par la loi de modernisation du travail de 2008.
2. Précisez les avantages de la rupture conventionnelle pour le salarié et l'employeur.
3. Indiquez l'évolution du recours à ce type de rupture du contrat de travail.
4. Indiquez les craintes formulées par certaines organisations syndicales concernant l'évolution de cette pratique.
5. Dans un développement structuré, vous rappellerez les cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée. Ensuite, vous les comparerez avec la rupture conventionnelle en précisant pour chaque cas les raisons, la procédure et l'indemnisation. Enfin, vous citerez les différents documents remis par l'employeur au salarié, lors de son départ.

LOUIS VUITTON, L'INDUSTRIEL

Chez le malletier Vuitton, encouragé par la demande de luxe en constante augmentation des pays émergents, la « productivité » n'est plus un mot tabou. Ses ateliers s'ouvrent au numérique et se plient au *lean manufacturing* (gestion rigoureuse).

Muni d'un crayon optique, Laurent contrôle minutieusement le cuir placé sous ses yeux. Ce maroquinier de 44 ans ne cache pas sa fierté de travailler dans le nouvel atelier Louis Vuitton de Marsaz (Drôme). Depuis quelques semaines, il commande l'une des deux machines numériques flambant neuves du site, conçues spécialement par Lectra Systèmes. C'est lui qui valide les propositions de placement et de coupe émises par le logiciel. « Notre système est unique au monde », s'enthousiasme Emmanuel Mathieu, le directeur industriel de la filiale LVMH. À quelques mètres de Laurent, une collègue affairée devant une ancienne presse à pont mobile place manuellement des emporte-pièces sur une peau vernie. Une opération répétitive des plus traditionnelles, vouée à disparaître progressivement.

Ces deux profils de poste illustrent parfaitement la mutation en cours dans les usines de Louis Vuitton ou, plutôt, les « ateliers », comme on aime à les désigner chez le malletier. Inauguré le 24 juin, celui de Marsaz se veut la vitrine industrielle de la marque. En adoptant le meilleur des techniques de production modernes (automatisation, optimisation de la lumière naturelle dans l'atelier, utilisation d'énergies renouvelables, toit végétalisé...), le site a réussi à accroître de 50 % les capacités de celui de Saint-Donat, qu'il remplace.

Poussé par une demande exponentielle émanant des pays émergents, et notamment de la Chine, Louis Vuitton n'a d'autre choix que d'augmenter la productivité. Entre le dernier atelier ouvert en 2006, à Ducey (Manche), et la construction de Marsaz, le malletier a revu toute l'organisation de ses méthodes de production, installant des outils modernes et automatisant certaines tâches. « Nous avons augmenté nos capacités de près de 10 % chaque année grâce à ces gains sur le seul outil de fabrication », assure Yves Carcelle, le président de Louis Vuitton. Prononcé encore à mi-voix, le mot « productivité » a acquis droit de cité chez le géant du luxe. Depuis près de trois ans, le lean manufacturing, qui vise à améliorer l'efficacité et la qualité de production, est déployé dans tous les ateliers. Grâce à une meilleure sélection des peaux et à l'encouragement de nouvelles idées, notre taux de « bon-du-premier-coup » a augmenté. « Cela nous a permis de diminuer sensiblement nos pertes de matières », avance Emmanuel Mathieu. Le temps de fabrication du sac Artzy a ainsi été réduit en adoptant une découpe en cercle plutôt qu'en bande de la tresse de cuir.

Un progiciel de gestion intégrée «maison» pour piloter la production

La rapidité d'exécution passe aussi par un renforcement des liens avec les quelques 250 sous-traitants. Louis Vuitton a ainsi créé une coentreprise à Estaimbourg, en Belgique, avec un de ses fournisseurs historiques, la Tannerie Masure. Baptisée Tannerie de la Comète, la nouvelle entité augmente et sécurise l'approvisionnement d'un cuir particulier dit « végétal ». Tannées avec des pigments naturels végétaux (quebracho, mimosa ou châtaigne), ces peaux représentent un tiers des cuirs utilisés. En parallèle, la maison déploie depuis un an un outil informatique, un Progiciel de Gestion Intégrée, baptisé Alma. Ce logiciel associe directement les chiffres de prévisions de ventes des boutiques aux achats de matières premières, permettant d'affiner au mieux les commandes auprès des fournisseurs. Cette solution répandue dans d'autres secteurs d'activité était encore inconnue dans le luxe. Satisfait des gains apportés par ce système, Louis Vuitton a décidé d'aller plus loin, en l'installant chez une partie de ses sous-traitants. « Cela permet à nos partenaires d'être en prise directe avec notre production et d'anticiper eux-mêmes la leur », souligne le directeur industriel.

Source : d'après l'Usine Nouvelle - Adrien Cahuzac - le 7 juillet 2011

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE, TROP BELLE POUR ETRE HONNÊTE ?

Cette sortie d'emploi « à l'amiable » entre patron et salarié est en vogue. Des syndicats dénoncent un licenciement déguisé.

Il y avait le licenciement et la démission. Depuis bientôt deux ans, il y a aussi la rupture conventionnelle. Ce divorce par consentement mutuel est à la mode : plus de 480 000 depuis sa mise en place, 250 000 rien qu'en 2010. Et les chiffres continuent de grimper. Pour le ministère du Travail, ce succès montre que la mesure a trouvé sa place. Pour ses détracteurs, cela prouve qu'elle est largement détournée. Faute de moyens, elle est surtout très mal contrôlée.

Pourquoi un tel succès ?

Aujourd'hui, près d'un employé sur dix quitte son emploi par rupture conventionnelle. Lors de sa mise en place, à l'occasion de la loi de modernisation du marché du travail de 2008, quatre centrales syndicales sur cinq y étaient favorables : « Les salariés étaient réellement demandeurs », explique Odile Denis, secrétaire nationale de la fédération des mines et de la métallurgie de la CFDT. L'employé part avec, au minimum, l'indemnité légale de licenciement et peut bénéficier des allocations chômage. L'objectif ? Favoriser sa mobilité dans un monde où carrière ne rime plus avec une seule et unique entreprise. Pour le patron, c'est une démarche simplifiée, rapide et peu coûteuse. Gabrielle Simon, vice-présidente de la CFTC : « Nous voulions cadrer les choses. À l'époque, on harcelait les employés pour les pousser à la faute. » Le succès s'appuie sur la simplicité de la procédure : un rendez-vous a lieu entre le patron et l'employé, qui est assisté d'un conseiller, l'accord est signé. Suivent quinze jours de réflexion, puis la direction du travail a quinze jours pour l'homologuer. Passé ce délai, en l'absence de refus, la rupture est acceptée.

Une mesure pour les patrons ?

La CGT n'a pas signé l'accord. Maurad Rabhi, secrétaire confédéral, est catégorique : « On avait suffisamment de dispositifs réglementaires. Je ne vois pas pourquoi on en rajouterait un qui faciliterait le licenciement ». Il en est convaincu, la baisse des plans sociaux constatée en 2010 (- 50 % selon le ministère du Travail) « est étroitement liée à la hausse des ruptures conventionnelles ». Il souligne aussi le risque de plan social déguisé. Il est difficile d'en apporter la preuve. Pour une entreprise, l'intérêt de recourir à une série de ruptures conventionnelles plutôt qu'à un plan social, c'est de faire l'économie du reclassement et de la formation, mais c'est aussi la possibilité de licencier en pleine santé financière. IBM a déjà été épinglé en 2009 : douze demandes avaient été adressées en un même mois. Gérard Chameau, délégué CFDT dans l'entreprise, raconte : « une dizaine de ruptures ont été homologuées, puis le contrôleur s'en est rendu compte. Aujourd'hui, ils étalent les ruptures dans le temps. » Le licenciement facile, c'est aussi le reproche que fait Claude Joie, défenseur syndical : « C'est un système qui permet de mettre à la porte à peu de frais les employés dont on ne veut plus. Et de leur faire croire, en plus, qu'ils s'y retrouvent ! »

Source : d'après Eco89 – Laffargue du 12/02/2011